

日本の労働関係・1994

海 野 博

はじめに

1. 賃下げ論争に思う
 2. 厚生年金改正案に異議
 3. 定年問題を考える
 4. 労働時間短縮の課題
 5. 初任給引き下げの波紋
 6. スチュワーデス論争から考える
- おわりに

はじめに

今日の日本の労働者をとりまく状況はどのような問題を抱えているのであろうか。

本稿は、昨年11月から今年の9月まであわせて6回、ほぼ1年にわたって群馬県の地方紙『上毛新聞』の「オピニオン21・視点」欄に掲載された小論を元になっている。ここに再録する理由は、新聞紙上に掲載された小論は時の流れとともに埋もれてしまい、ほとんど再読されることはない、ということもあるが、それだけではなくこの6本の小論は、とくにこの1年間の日本の労働者をとりまく状況の一端を描き出し、現在抱えている問題点を浮き彫りにすることができた、と思われるからである。

内容としては、財界首脳間の賃下げ論争を取り上げながら従来型の労働・生産・販売システムの限界を指摘した第1項、昨年末に明らかになった厚生年金改正案に異議を唱えながら高年齢期を安心できない社会にすることはならないことを論じた第2項、定年年齢を引き下げながら希望退職（「希望」退職といいな

表－１ 最近１年余りの関連年表

| 年月日 | 関 連 事 項 |
|----------|---------------------------------|
| 93- 6-18 | パート労働法，成立 |
| 93- 8- 2 | 日経連会長，右肩上がりへの賃上げが頭を打ったのは明らかと発言 |
| 93-12- 1 | パートタイム指針，告示 |
| 93-12-20 | 連立与党（旧）の厚生年金改正案，明らかになる |
| 94- 1- 9 | オークマ，希望退職実施にあわせ定年年齢引き下げで労組と合意 |
| 94- 4- 1 | 改正労働基準法，施行（週 40 時間労働制スタートといわれる） |
| 94- 6- 6 | 労働省，「中期雇用ビジョン」で労働需給の見通しを軌道修正 |
| 94- 6- 7 | 年金改革関連法案，審議入り |
| 94- 6- 8 | 日経連，声明のなかで初任給引き下げを主張 |
| 94- 6-17 | 60 歳定年法改正法，公布 |
| 94- 6-21 | 欧米の外国為替市場で，1 ドル＝99 円台へ |
| 94- 6-24 | ILO 総会，パートに関する条約と勧告を採択 |
| 94- 6-27 | 東京外国為替市場で，1 ドル＝99 円台へ |
| 94- 6-29 | 衆議院厚生委員会で年金改革関連法案，継続審議を決める |
| 94- 6-29 | 第 129 通常国会，閉会 |
| 94- 6-30 | 自・社・さきがけの連立，成立 |
| 94- 7-19 | 日経連，地域別最低賃金の改定凍結を労働大臣に申し入れる |
| 94- 7, 8 | 経済界で輸出自粛論浮上（経団連フォーラム，日経連セミナー） |
| 94- 8- 9 | 運輸大臣，日航に契約制スチュワーデスの採用見直しを求める |
| 94- 9-20 | 契約制スチュワーデス問題，妥協で決着へ |
| 94- 9-28 | 欧州司法裁判所，パート労働者も企業年金加入の権利ありと判決 |
| 94- 9-30 | 第 131 臨時国会，開会 |
| 94-10-15 | 日本アジア航空で契約制スチュワーデス，初乗務 |
| 94-10-19 | 年金改革関連法案，審議再開 |
| 94-11- 2 | 年金改革関連法案，成立 |
| 94-11- 7 | 日経連，産業別最低賃金の廃止を総務庁長官に要請 |

がら実際には「強制」退職に近い）を募集したオークマ問題は，形式的な定年年齢の引き上げだけでは高齢者の雇用と生活は守れないことを教えている，と述べた第 3 項，年間労働 1800 時間という時短目標を掲げながら今もって到達できない問題点に言及した第 4 項，日経連の初任給引き下げ声明を，人件費削減のための中高年齢者を対象とした雇用調整に続く第 2 幕であると批判した

第5項、運輸大臣発言に端を発したスチュワーデス論争を通して非正規労働者の労働条件改善は焦眉の急であると訴えた第6項など、多岐にわたる。

再録に当たり元の文章を全面的に書き直すことも考えたが、むしろ字句の訂正は必要最小限にとどめ、その代わり補足と詳細な注、数点の表を加えることによって内容をより充実させることにした。新聞掲載年月日はそれぞれの項末に記した。

なお表-1は、ここ1年余りの間の本稿に関連する事柄を表にまとめたものである。

1. 賃下げ論争に思う

〈円高はシステム転換を迫るシグナル〉

最近話題の賃下げ論争をご存知だろうか。これは今年（1993年）8月、日経連・永野健会長の「賃下げやむなし」発言に端を発したものである。この論争で興味を引くのは、経団連・平岩外四会長が「賃下げは安易にすべきでない」と述べたり、日商・稲葉興作会頭が「賃下げを言う前に企業がやるべきことがあるはず」と批判していることである。これら経済団体は経済同友会を加えて財界四団体といわれる。

永野会長の賃下げ発言は来春闘に向けたアドバルーンともみられるが、先の見えない長引く不況と当時1ドル＝100円に迫る急激な円高を前にした本心なのかもしれない。

しかし解雇を含む雇用調整の高まりの中で、こうした発言だけでも国内消費を萎縮・低迷させ景気回復を遅らせてしまうとしたら、大局に立つべき立場からの責任ある発言とはいえない。この点、経団連会長や日商会頭に経営者の良心をみる思いがするのは私ばかりではないであろう。

昨年（1992年）の賃金論争で話題になったのは、ソニーの盛田昭夫会長の論文に始まる「労働分配率論争」である。労働分配率とは所得の分配に占める労

働者の受け取り分の割合をいうが、盛田会長は日本は欧米と比較し勤労者への成果配分が低いと指摘した⁽¹⁾。

これには日経連が真っ向から反論し、労働分配率を高めるとその分だけ投資が弱まり成長が阻害されること、しかし日本の賃金は世界最高水準であることを主張した⁽²⁾。

私は今春闘時に、日経連と賃金の国際比較論争を展開した。世界最高水準という日経連の主張は誤りであると論じたのに対し、日経連はやはり世界最高水準であると応じた⁽³⁾。

これらの論争や研究を通して、私は従来型の日本の労働・生産・販売システムがすでに限界にきているのだという思いを新たにしている。

すなわち、戦後の安かろう悪かろうの時代から低価格高品質の今日に至るまで、経営者も労働者も必死の思いで努力をしてきた。産業優先の政策がとられ欧米へのキャッチアップを至上命題とし、新技術を導入し改良を積み重ね、大量生産大量販売・低価格高品質で世界中にシェアを拡大し続けた。資源のない日本ではこれしか道はないとも思われた。

途中、石油ショックも省エネ化で乗り越え、円高に見舞われればコスト削減と経営合理化を繰り返し、世界の生産基地のごとく輸出に邁進し、昨年で1361億ドルもの貿易黒字を計上した。その結果が1ドル＝100円に近い円高を招き、現在の雇用調整や賃下げ発言につながった⁽⁴⁾。

ウサギ小屋に住む仕事中毒と揶揄された労働者にとっては何とも割り切れない結末であるが、これは従来型システムの限界を意味している。

もっと早くから日本の経済力に見合った大幅賃上げや労働時間の短縮、サービス残業の一扫、生活基盤の充実などに積極的に取り組んでいれば、国民生活はもっと豊かで安定したものとなっていたであろうし、輸出産業が国際競争力を喪失してしまいかねないような今日の円高は避けられたであろう。これは「労働分配率論争」や「賃金の国際比較論争」が語ろうとした一面でもある。

表-2 製造業生産労働者の時間当たり報酬コスト
(日本=100とした格差)

| | 1992 年 | 1992 年 の 順 位 | 1993 年 | 1993 年 の 順 位 |
|-----------|---------|-----------------|---------|-----------------|
| アメリカ | 99 | 14 | 87 | 10 |
| カナダ | 105 | 11 | 85 | 12 |
| メキシコ | 14 | 27 | 14 | 24 |
| オーストラリア | 81 | 18 | 64 | 16 |
| 香港 | 24 | 26 | 22 | 23 |
| イスラエル | 56 | 19 | — | — |
| 日本 | 100 | 13 | 100 | 7 |
| 韓国 | 30 | 25 | 28 | 20 |
| ニュージーランド | 49 | 20 | 42 | 18 |
| シンガポール | 30 | 24 | 28 | 19 |
| スリランカ | — | — | — | — |
| 台湾 | 32 | 23 | 27 | 21 |
| オーストリア | 125 | 7 | 105 | 4 |
| ベルギー | 137 | 5 | 111 | 3 |
| デンマーク | 123 | 8 | 100 | 8 |
| フィンランド | 122 | 9 | 86 | 11 |
| フランス | 104 | 12 | 85 | 13 |
| ドイツ (旧西独) | 156 | 1 | 133 | 1 |
| ギリシャ | 46 | 21 | — | — |
| アイルランド | 82 | 16 | — | — |
| イタリア | 120 | 10 | 83 | 14 |
| ルクセンブルグ | — | — | — | — |
| オランダ | 126 | 6 | 105 | 6 |
| ノルウェー | 141 | 4 | 105 | 4 |
| ポルトガル | 32 | 22 | 24 | 22 |
| スペイン | 82 | 16 | 60 | 17 |
| スウェーデン | 151 | 2 | 93 | 9 |
| スイス | 143 | 3 | 118 | 2 |
| イギリス | 89 | 15 | 67 | 15 |
| 対ドル平均円相場 | 126.8 円 | | 111.1 円 | |

(注) 1. アメリカ労働省労働統計局 “*International Comparisons of Hourly Compensation Costs for Production Workers in Manufacturing, 1993*” (Report 873, June 1994) をもとに、日本=100とした時の格差を計算し作成した。

2. 計算に際し小数点以下は四捨五入した。

このように考えると、雇用調整や賃下げで今回の不況を乗り越えようとするのでは根本的な解決にならないことはいうまでもない。1ドル＝100円に近い円高は、これまでの日本型労働・生産・販売システムの転換を、一国突出繁栄型の経済システムの転換を、私たちに強く迫っているシグナルではないかと思う。(1993年11月18日付)

〈補足〉 この機会に、アメリカ労働省労働統計局による報酬コストの最新データ⁽⁵⁾を紹介しておくと、表－2の通りである。これによれば、29カ国のなかで日本は1992年で13位、93年で7位、となっている。報酬コストとは、直接賃金のほか医療、年金、失業など社会保険料の使用者負担分や企業内福利厚生施設への支出等の間接賃金を含めたものである。興味があれば、拙稿「賃金の国際比較について」「賃金の国際比較について(続)」「賃金の国際比較について(3)」(『産業経営』第17号、第18号、第19号所収)を参照されたい。

2. 厚生年金改正案に異議

〈65歳で満額支給は中高年に悲惨〉

1989年に厚生年金・国民年金法改正案が国会に提出され、一部修正のうえ成立した。当時は自民党政権であったが、参議院の与野党逆転を反映して、高齢厚生年金の支給開始年齢を65歳に移行することについては確定したものの、その実施年度は5年後の年金財政再計算の際に改めて検討する、という附則をつけて、妥協のもとで成立した経緯がある。

今年(1994年)は予定ではその再計算の年にあたるが、昨年末に明らかになった連立与党⁽⁶⁾の合意案では、男子では支給開始年齢を2001年から引き上げ始め2013年に65歳に移行する、60－64歳については満額のほぼ半分の部分年金を支給する、というものである。

現在も自民党政権であったら、60－64歳について減額年金が再提案された

であろうから、減額年金と部分年金のどちらがベターか、という議論も成り立つ。反対していた社会党と民社党が与党になり、マスコミの論調にもやむなし論が目立つ。

しかし私は、部分年金が支給されようと満額支給開始年齢を65歳に引き上げる限り、中高年に悲惨な状況をもたらすものと憂慮している。

その理由は次の点にある。一つは、高齢者雇用安定法、いわゆる60歳定年法の施行により定年を60歳まで延長した企業は、労働省調査で7割を越えたが、65歳まで延長した企業はまだ少ない。法律の改正も予定されているが、それほど期待はできないので、定年と年金支給が相変わらず直結しない。

二つ目は、今回の不況下でホワイトカラーや中間管理職の雇用調整が大問題になっているように、定年前の中高年に希望退職を含む解雇者が激増していること。このことは就業規則で定年が定められていても、定年まで働き続けることができる保障はどこにもないことを意味している。

三つ目は、中高年になると有効求人倍率が極端に低下し職探しがきわめて困難になる点。人手不足で企業が悲鳴をあげ超売り手市場といわれた90年度でも、年齢計の倍率が1.46倍の時に55-59歳で0.52倍、60-64歳で0.24倍、という状況である。ましてや不況時には推して知るべしである。

四つ目は、高齢になった時の老い衰える現われ方は個人差が大きく、65歳まで働き続けることができないケースが数多く考えられること。

年金の受給は恵み与えられるみずばらしいものではなく、高齢者が堂々と権利として受け取るべきものであり、支給開始年齢の引き上げにもっと抵抗すべきである。日本の貧弱な社会保障制度がさらに後退してしまうという怒りの認識も持ちたい。

そうはいつても、65歳で満額支給という流れが濃厚な現在、次の2点だけは強調しておきたい。

その一つは、中高年に十分な就職の機会が与えられるように、労働市場の雇

表－3 89年と94年の厚生年金改正案の比較

| | 89年案 | 94年案（成立） |
|-------------------|--|---|
| 支給開始年齢の引き上げ年度（男子） | 1998年に1歳引き上げ61歳とし、その後3年ごとに1歳ずつ引き上げ、2010年に65歳とする。 | 2001年に1歳引き上げ61歳とし、その後3年ごとに1歳ずつ引き上げ、2013年に65歳とする。 |
| 60～64歳の年金支給方法 | 繰り上げ減額年金。65歳から1歳支給を早めるごとに一定率を減額して支給する。60歳から支給を希望すると、65歳からの満額年金の42％が減額され、生涯その水準の年金が支給される。 | 部分年金。支払った保険料に応じて決まる報酬比例部分を支給する。65歳からの満額年金のほぼ半額となる。65歳からは満額支給する。 |
| 例外措置 | 規定なし。 | 加入期間45年以上は65歳以前から満額支給する。 |

* 支給開始年齢を順次60歳に向けて引き上げ中の女子は、2000年に60歳支給開始となる。さらに65歳への引き上げは両案とも男子の5年遅れになる。

** 「支給開始年齢の引き上げ」とは、より正確に言えば、1986年の年金制度の大改正により、「当分の間」支給されることになっていた「特別支給の老齢厚生年金」の「支給開始年齢の引き上げ」のことである。

用・採用環境を整備すること。年齢による採用等の差別を禁じ、定年制を無効とするアメリカの年齢差別禁止法は参考になる⁽⁷⁾。

もう一つは、定年前に安易に解雇できないルールを作ること。アメリカでは勤続年数の長い労働者に、雇用その他の優先順位を与える先任権制度がある。西欧でも高齢者に一種の雇用保障があり、定年と年金が直結している。ところが日本では、終身雇用制という不確かな幻想のもとに中高年の解雇が比較的容易である。

労働組合が、定年前の解雇や高齢者の採用等の差別を絶対に許さないことを、行動で示すことが重要であるが、日本の労働組合運動に期待できるだろうか。このままでは日本の中高年者は余りにも悲惨である。資産や個人年金なしには高年齢期が安心できない社会にしてはならない。（1994年1月27日付）

〈補足〉 年金改革関連法案は、3月18日に通常国会に提出され、6月7日に

審議入りしたものの、6月29日には衆議院厚生委員会で次期臨時国会での継続審議が決まった。その後、自・社・さきがけの連立与党となったが、10月19日に審議が再開され、11月2日に成立した。なお、89年案と94年案（成立）の比較は、表-3の通りである。

3. 定年問題を考える

〈定年年齢引き上げの流れに一言〉

今年（1994年）の春闘は40回目にあたるが、例年以上に組合側に気力がみられない。しかし不況を反映して労働問題の話題には事欠かない。話題の一つ、工作機械メーカー大手オークマの定年年齢引き下げ問題を取り上げる。

オークマは受注の急減から昨年10月に部課長を対象に120人の希望退職を募集した。12月には一般社員を対象に380人の希望退職を募集したが、実際には定年年齢を60歳から56歳に引き下げることが含まれており、これを労使が合意していたことが年明けに表面化した。

高年齢者雇用安定法の改正で60歳未満定年の禁止と65歳までの継続雇用を目指す労働省が事情聴取にのりだし、日経連・永野健会長が労働省の介入を批判するという展開もみせた。

結果は退職予定数を大幅に上回り、管理職16人を含む560人が2月に退職したほか、代表権を持つ役員3人が責任をとって総退陣した。

希望退職とはいっても退職要請であったことはもちろん、定年引き下げは年齢による強引な指名解雇に等しく、しかも労働組合が了承していたという点で問題であった。

ところで、日本ではじめて退職年齢が定められたのは1887年の海軍火薬製造所の「職工規程」であるといわれている。その後、企業内で養成した基幹労働者の移動を阻止し長期勤続を奨励するために、他の官営工場や民間企業に普及していく。

第二次大戦後、復員軍人や海外引揚者等によって企業内に滞留した過剰労働力の排出手段として定年制が復活する。労働組合の側からも当時の混乱した経済情勢のもとで雇用の安定をはかるために定年制の実施が要求され、さらに解雇反対闘争のなかで定年制が制度として定着してきた経緯がある。

こうした経緯を考えれば、経営側は定年制をある時には必要な労働力を抱え込んでおく手段に利用するし、ある時には「過剰労働力」の排出手段に利用するのは当然である。オークマは後者の手段として定年制を乱暴に利用したと思えば分かりやすい。

労働側は、定年年齢引き下げは自らの生活を守るために絶対に認められないと思えば、あくまでも抵抗すべきであった。雇用すなわち生活を守ることこそ労働運動の原点である。物分かりよく合意したのでは、オークマ労組が組合としての役割を放棄したと非難されてもやむを得ない。

労働省が事情聴取したのは当然のことであるが、しかし現在の官主導の一連の定年年齢引き上げの流れには疑問を感じないわけにはいかない。

その理由は、公的年金財政の先行き逼迫の問題に立脚する公的年金支給開始年齢の65歳への引き上げと、将来の構造的な人手不足予測⁽⁸⁾（したがって高年齢者の労働力化の促進⁽⁹⁾）がまず念頭にあり、次いで定年年齢の引き上げが法律（いわゆる60歳定年法の改正）によって半ば強引に行なわれようとしているからである。定年年齢の引き上げだけでは高年齢者の雇用と生活は守れないことをオークマ問題は教えている。

アメリカでは50年代以降、独仏など西欧では石油ショック以降、早期引退傾向が強まった。いくつかの要因があるが、早めに引退して年金生活を楽しむという趣向である。特に60歳以上層の労働力率を日米英独仏比較してみると、日本の高さは歴然としている。

日本でも、現行の男子の公的年金支給開始年齢である60歳までの定年年齢の引き上げには大いに賛成しても、それ以上になると二の足をふむ人も多いの

ではないか。

政府・行政の強引な政策誘導によって、公的年金支給開始年齢が引き上げられ雇用保障が不安定のままより高齢の定年まで働き続ける筋立てに、異議を唱えることは自然である。充実した公的年金制度のもとで、高齢になったら労働市場からの引退は自ら判断する、そして一度しかない人生のさまざまな生き方を探し求め楽しむ、そういった日本の社会は夢物語であろうか。(1994年4月2日付)

〈補足〉 第129通常国会で60歳定年法改正案が成立した。正式名称は「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」であり、6月17日に公布された。これによって「定年年齢を60歳未満とすることを1998年度から禁止」「65歳までの継続雇用を努力義務とし95年度から実施」などとなった。法律の施行期日は1995年4月1日であるが、60歳未満定年を禁止はしても罰則規定がない。

4. 労働時間短縮の課題

〈時短先進国としてアジアのお手本に〉

1989年は、春闘でも労働時間の短縮が賃上げとならんで主要目標とされた年で、「時短元年」といわれた。それから数えて今年(1994年)は早くも6年目を迎えている。

89年の有効求人倍率は1.25倍、90年と91年は1.40倍と高倍率を示し、もはや二度と日本には「人余り」は起こらないかのような人手不足騒ぎがあった⁽¹⁰⁾。

日経連は「時短・賃金パッケージ論」を主張したが、中小企業のなかには時短を進めないと人が集まらないという危機感も生まれた。

労働省「毎勤調査」によると、年間総実労働時間は、事業所規模30人以上

で、89年度の2076時間から91年度の2008時間に減少した。この68時間減を労働時間が着実に短縮したと評価する見方もあるが、私は厳しく認識している。

その理由は、政府は88年に、経済計画「世界とともに生きる日本」で、92年度までに1800時間程度にできる限り短縮することを公表していたからである。その後、92年度1958時間、93年度1908時間、と減少したが、92年度までの1800時間程度という目標は実現できなかった。

92年策定の経済計画「生活大国5カ年計画」では、96年度までに1800時間達成の目標を掲げている。不況による残業減もあって首尾よく達成できたとしても、当初計画より4年も遅い。

ところで、なかなか景気回復の兆しをみせない現在にあって、有効求人倍率の低迷、企業の人手過剰感、希望退職の募集、中高年ホワイトカラーの人員整理、新規採用の抑制など、雇用をめぐるマイナス材料によって、労働側の時短要求にもどこか勢いが無い。労組と労働運動に雇用を守りぬくという力強さと信頼感がなければ、時短要求は生彩を欠く。

わずかに25%以上という賃金割増率と、算定の基礎となる賃金には家族手当、通勤手当その他命令で定める賃金は算入しない、という労働基準法第37条の規定は、経営者に残業を思いとどまらせるどころか、逆に残業を増加させる役割を果たしてきた。けだし残業の追加的コストよりも新規に追加雇用することの方が、何倍ものコストがかかるからである⁽⁴¹⁾。

労働基準法の本年4月改正で、休日労働は35%以上の割増率になったが、時間外労働と深夜労働の割増率は従来通り25%以上である。おかしいことだが、残業手当を当てにして生活を維持してきた日本の労働者には、時短や不況による残業の減少は家計の減収に直結する。

残業手当なしに生活できる賃金、高度成長時代以前の残滓を感じさせる労働基準法第36条（サブロク協定）の廃止、残業はかえって高くつくという水準への割増率の引き上げ、これらは残業をなくし労働時間を根本的に短縮するた

めには不可欠である。

同法の改正によって4月から週40時間労働制がスタートしたといわれる。しかし事業所規模や業種によって週44, 46, 48時間の猶予措置, 猶予の経過措置, 特例措置があり, 本則の週40時間制の適用は, 全事業所のわずか5.4%, 全労働者の22.1%に過ぎない¹²⁾。

日経連は「時短の問題は労使の自主性で解決すべき」というが, 政府は週40時間制が全労働者に完全適用されるよう急ぐべきである。少なくとも猶予措置の再延長はしてはならないし, 特例措置廃止のメドも示すべきである。また労働統計にはあらわれないサービス残業の一扫のためには, 法的な規制も必要である。今後, 景気回復とともに残業の漸増が予想されるが, 要注意である。

近時, 台湾や韓国ばかりでなく, 中国やタイなどアジア諸国が経済力をつけて低賃金長時間労働で急成長を続けているが, だからといって日本の時短の流れを止めてはならない。むしろこれらアジア諸国のお手本になるような「時短先進国」に一刻も早くなりたいものである。(1994年5月31日付)

〈補足〉 本年10月7日に発表された労働省「賃金労働時間制度調査」によると, 93年の労働者1人当たり週平均労働時間(残業除く)は39時間51分, 前年より12分短縮し75年の調査開始以来初めて40時間を切ったという。なお, 調査対象は従業員30人以上の企業5300社, 調査時点は93年12月。

5. 初任給引き下げの波紋

〈経営者は長期的な視野で対応を〉

在学生の就職活動が最盛期を迎えている。バブル期の人手不足騒ぎがまるでウソのように, 昨今は, 民間企業の新規採用の手控えで完全な買い手市場にある。マスコミのネーミングによれば昨年(1993年)が「土砂降り」, 今年(1994年)は「氷河期」だという。

大学生のなかには1人で数百社に資料請求をしている人もいるというが、この話を聞きながら私は経済学の古典、アダム・スミスの『諸国民の富』の次の叙述を思い起こした。

「(親方製造業者は) 職人を1人も雇用しなくても、彼らがすでに獲得している資財で、1年や2年の間は生活することができる。しかし多くの職人は何か仕事があれば1週間も生活することはできない。⁽¹³⁾」

スミスはここで経営者の方が労働者よりも経済的に断然優位にあることを述べているのであるが、その論点は今でも充分通用する。

マスコミが現状を「氷河期」と称し、1人の大学生が数百社も資料請求すればするほど企業＝求人側は優位に立ち、大学生＝求職者間の競争は熾烈になる。賃金が需要と供給の原理によって決定されるとすれば、供給過剰下の賃金は当然低下する。初任給が引き下げられるのも一理はあるということになる。

ところで日経連は6月8日、「新規学卒者就職問題について」と題する声明を発表したが、そのなかに初任給を引き下げて総額人件費を増やさない範囲で新卒採用枠の拡大を図るという項目がある⁽¹⁴⁾。総務庁の調査によると就職浪人の数は、今年の4月で15万人と推測されている⁽¹⁵⁾。声明を素直に聞けば、初任給の引き下げは、今年よりも増大すると予想される来年の就職浪人の救済策である、と受け取れるので、声明を評価する向きもある。

しかし大手企業のなかには、すでに今春入社した社員の初任給を据え置いている企業も目立っている⁽¹⁶⁾、さらに来年は、声明を受けて新卒採用枠の拡大を図らないまま初任給引き下げだけを実行する企業が増える恐れがある。

それではなぜ初任給引き下げが問題なのであろうか。その一つは、ただ単に新卒初任給の引き下げだけにとどまらずに、全体の賃金水準引き下げにつながりかねないからである。すでに賞与は削減されており、昨年夏に日経連によって主張された賃下げ論が実行に移され始めたともいえる⁽¹⁷⁾。

初任給は未熟練の単身者の賃金として低めに設定されているが、それをス

タート台として毎年定期昇給を繰り返していくことにより右肩上がりの賃金カーブを描く。これが年功賃金である。ここ1, 2年の間に深刻な問題になってきた中高年齢者の「過剰労働力」「企業内失業者」扱いは、低い初任給、若年時の相対的低賃金を脱し、ようやく相応の賃金になったと思ったら雇用調整の対象とされてしまった悲劇である。

人件費削減のための中高年齢者を対象とした雇用調整に続く第2幕が初任給引き下げだ、ととらえても、間違いではなかろう。これが問題の二つ目である。

しかしこのようなことを続けていては企業は信用されない。信用を失った企業の未来は暗い。景気の低迷と、加えて未曾有の円高下でもあり、個別企業の経営者はどうしても短期的な視野で判断を下しがちであるが、このような時こそ日経連は総資本の立場から大所高所に立った提言をすべきではないか。長期的な視野での賃金体系のあり方や雇用確保の議論は大いに歓迎したい。

円高で国際競争力を失った分野も確かに多い。しかし円高で潤っている企業もかなりあるはずであり、初任給引き下げの声明はいただけない。

企業が生き延びるために初任給の引き下げ、さらには労働コストの大幅引き下げの発想は、価格の引き下げや国際競争力の維持にはそれなりに効果があろうが、実は消費者でもある労働者の所得が減少し国内消費需要が減退してしまう、というマイナス面も大きい。すなわち現在の国際的な経済摩擦や円高の解消には少しも役に立たないことを認識すべきである。(1994年7月25日付)

〈補足〉 「人手不足」で騒がれたバブル期を中心に、新規学卒者初任給の大幅な上昇があった。労働省「賃金構造基本統計調査」によると、大学卒男子初任給の対前年上昇率は、1988年から92年まで、それぞれ3.3%, 5.1%, 5.6%, 5.6%, 4.2%, 高校卒男子のそれは、1.9%, 4.4%, 5.9%, 5.9%, 4.1%, であり、新入社員の賃金の方が先輩社員の賃金よりも高くなってしまったというケースも起こった。このような状況からすれば、有効求人倍率が低

迷を続けている今日、初任給の見直しや賃金体系の再検討の議論がなされても不思議ではない。

しかし日経連の初任給引き下げの主張は、新卒採用枠の拡大とペアーになってはいるものの、狙いが全体の賃金水準引き下げにあることは間違いない。現行の最低賃金額がとても「最低賃金」というに値しない額であるにもかかわらず、日経連が今年の7月19日に地域別最低賃金の改定凍結を労働大臣に申し入れていることから明らかである。すなわち日経連は、昨年来の賃下げ論の延長として初任給引き下げや地域別最低賃金の改定凍結を主張している、ととらえる方が自然であろう。

6. スチュワーデス論争から考える

〈非正社員の労働条件の改善を〉

この夏（1994年夏）話題になったのは、亀井静香運輸大臣の「アルバイトスチュワーデスは安全性に問題」発言であった。直接の対象になった日本航空の場合、契約制スチュワーデスは1300円の時間給制で1年契約とし、最長3年まで延長できるという制度であったが⁽¹⁸⁾、運輸大臣が8月9日、「待遇の異なるスチュワーデスが混乗すると緊急時の対応に問題がある」と計画を見直すよう求め、日航側も予定していた採用試験を急遽中止した。

大臣発言に対するマスコミの反応のほとんどは、規制緩和に逆行する行政指導の乱用であるという点や、発言の政治的意図を巡り、大臣非難の大合唱であった。

永野健日経連会長が「パートでもアルバイトでも職場ができるのはいいことだ」と大臣批判に及び、浜本万三労働大臣が、採用25歳以下、最長3年という制度は、「かつて電力会社で実施されていた若年定年制に似ている」と見直しを擁護し、議論が安全性から雇用問題に発展した⁽¹⁹⁾。

私は、労働組合側からの積極的な発言を期待していたが、日航客室乗務員組

合の「大臣発言歓迎」の記事しか見あたらなかったのは残念であった。

というのは、この問題は、国際競争にさらされた「高賃金の女子の花形職場」だから起こった特別な事例と見るよりも、現在の規制緩和、産業構造の転換、雇用の流動化が促進されていく中での「差別雇用の一事例」ととらえるとともに、非正社員の、正社員と比較して格差の大きい労働条件を改善する絶好の機会を提供しているように思われるからである。

すなわちこれを機会に、同一労働には同一待遇で応じ、必要な労働には正当な対価を支払うべきこと、非正社員の労働条件を大幅に改善すべきこと、これらの点を強調したい。

統計によると、パート、アルバイト、嘱託など非正規労働者は93年に986万人、派遣労働者も20万人（登録者を含めれば65万人）を超えている。雇用形態の多様化は近年の一つの流れであり、それ自体を否定するつもりはないが、正社員を雇うより安上がりだから非正社員で代替するという発想は正しい選択ではない。

一般に、非正社員は正社員に比べ労働コスト中の間接賃金部分がわずかなこと、いいかえればボーナスや有給休暇、退職金、健康保険、住宅手当から交通費にいたるまでの福利厚生面が非常に貧弱である点や、身分保障が曖昧だという点で大きな問題を抱えている。

雇用形態の多様化が、最近のアメリカのように、雇用が増えても低賃金であることが多く、昼間のほか夜にも働くムーンライターや、2人で3つ以上の職場を持たざるをえない「3職・4職夫婦」の急増につながりかねないことが心配である²⁹。

今年6月に開かれたILO第81回総会は、パートタイム労働に関する条約と勧告を採択したが、その投票で日本は、政府側が条約案、勧告案とも棄権、使用者側が反対と棄権、労働者側がともに賛成、を投じた。この175号条約では、パート労働者に、比較可能なフルタイム労働者（正社員）との均等待遇を

義務づけ、その項目として賃金、母性保護、社会保障制度、年次有給休暇、病気休暇などをあげている。

すでに昨年6月には、日本でもパート労働法が成立し指針も告示されているが、肝心の実効性については不十分な点が多い。ILO条約の精神に沿った法的整備・環境整備を急ぐべきであろう。

雇用形態の多様化が歴史の必然であるとすれば、非正社員の労働条件改善は焦眉の急である⁽²¹⁾。

運輸大臣が日経連会長を「19世紀感覚の悪い経営者の考え方だ」と評したというが⁽²²⁾、ILO条約の採択で棄権票を投じた日本政府も、世界から「開明的」と評価される政府に一刻も早く脱皮してもらいたいものである。

なお、大臣発言の是非を問われれば、上述の観点から、私は「是」であると答えたい。(1994年9月25日付)

〈補足〉 日本航空は業績の悪化を理由に、今年の2月、2万1000人強から1万7000人強への人員削減計画を決定し、4月には30歳以上の地上職と客室乗務員550人の希望退職を募集している。アルバイトスチュワーデスの採用計画は、このようなコスト削減の一環として進められたものである。

ところでこの契約スチュワーデス問題は、9月20日に、「①いったん契約制で採用した後、3年後に正社員登用の道を開く、②正社員に比べて低い賃金水準を是正する、③万一の事故時の補償は正社員と同一にする、④安全性確保のための訓練を徹底する」などの条件付き導入で決着し（「契約スチュワーデス問題決着」『日本経済新聞』1994年9月21日付朝刊、3面）、10月8日には採用試験が行なわれた。しかし「決着」したのは、運輸大臣との「やりとり」だけであって、日航のリストラをはじめ残されている課題は余りにも大きい。

おわりに

1ドルが99円台に突入したのは、欧米の外国為替市場で今年の6月21日、東京外国為替市場では6月27日であった。それ以降、本稿執筆時の10月中旬の今日に至るまで、円相場はほぼ2ケタ台を推移してきたが、この円高の長期化・高止まりは、さすがに日本の経済界に大きな影響を与えている。

私は第1項のなかで（つまり昨年11月）、「石油ショックも省エネ化で乗り越え、円高に見舞われればコスト削減と経営合理化を繰り返し、世界の生産基地のごとく輸出に邁進し、昨年で1361億ドルもの貿易黒字を計上した。その結果が1ドル＝100円に近い円高を招き、現在の雇用調整や賃下げ発言につながった。」と述べたが、その後のさらなる円高は、経済界に新たな論争を巻き起こしている。その論争とは「輸出を減らして日本の経常黒字を削減すべきだ」という輸出自粛論をめぐってである²³。

新聞報道によると、経団連の「東富士フォーラム」（7月）で、斎藤裕・新日本製鉄会長や伊藤助成日本生命保険社長らが輸出自粛の必要を訴えたのが引き金となり輸出自粛論が再浮上した²⁴。また、日経連の「経営トップ・セミナー」（8月）では、討議に参加した講師（勝村坦郎日経連顧問、野口悠紀雄一橋大教授）が「産業の中にはダンピング輸出をしているところもある」「円高は日本の経済構造が作り出している」と述べたのにたいし、日経連幹部が猛反発したという。

「内需拡大・規制緩和による輸入促進→黒字縮小→円高是正」という図式に痺れを切らし、経済界の一部から苛立ちや危機感が強まりはじめ、「輸出自粛→黒字縮小→円高是正」に活路を見いだそうとする輸出自粛論が台頭してきたということであろう。

確かに輸入促進とともに輸出を意識的に自粛すれば、貿易黒字は大幅に縮小しよう。その結果として円高は是正されるかも知れない。しかしこの議論で忘

れ去られていることは、これまでの日本経済を現場で支えてきた労働者の雇用や賃金のことである。

輸出自粛の結果として派生するのは、職場がなくなる（失業）、働き口がない（就職難）、賃金下がった（賃金カット）など、深刻な事態が予想される。この点を考慮すれば、従来型の洪水のようなダンピングまがいの輸出は問題だが、単なる輸出自粛論には到底賛成できるものではない。

それではどうすべきか。私見では、第1項で述べた結論部分、「雇用調整や賃下げで今回の不況を乗り越えようとするのでは根本的な解決にならないことはいうまでもない。1ドル＝100円に近い円高は、これまでの日本型労働・生産・販売システムの転換を、一国突出繁栄型の経済システムの転換を、私たちに強く迫っているシグナルではないか」ということを再認識し、日本の経済力に見合った大幅賃上げや労働時間の短縮、サービス残業の一掃、非正規労働者の労働条件の改善、社会福祉や社会保障、公的年金制度の充実、生活基盤の整備拡充などに、今からでも積極的に取り組んでいくことであろう。その具体的事例や課題についてのいくつかは第2項から第6項に示してある通りである。

報酬（労働）コストの上昇により製品の単価は高まり、その結果輸出にも当然ブレーキがかかるであろうが、このことによって「輸出ブレーキ→黒字縮小→円高是正」とともに、労働者・国民の暮らしにも日本の経済力にふさわしい改善と余裕と充実感が生まれるはずである。

注（1） 盛田昭夫「〈日本の経営〉が危ない」『文藝春秋』1992年2月号。

盛田会長はこの論文で、労働分配率を、80～84年の平均で日本77.8%、アメリカ80.3%、旧西ドイツ88.8%、フランス89.2%という数値を示し、日本は欧米と比較し勤労者への成果分配が低いと指摘した（100ページ）。

（2） 日経連・永野会長は経済誌のインタビューで、「日本の労働分配率が低いということは、労働装備率が高いということだ。」「装備率を高くすると、一人頭の稼ぎが大きくなるから、その範囲でどんどん昇給している。だから、世界一の賃金になっているのだ。仮に、日本の賃金水準が世界でまだ下のほうであれば、言われる理屈は正しいけれど…」と語っている（『週刊東洋経済』1992年3月28日号、132ページ）。

- (3) 日経連の反論に対する私の再反論は、拙稿「賃金の国際比較について(3)―日経連の主張を検討する―」(『産業経営』第19号, 1993年12月, 所収)を参照されたい。

- (4) 賃下げ発言, 賃下げ論争を取り上げた新聞記事には, 次のものがある。

「産業界に賃下げ論」『日本経済新聞』1993年8月13日付朝刊, 8面, 「経団連会長会見, 賃下げ論は時期尚早」『日本経済新聞』同年10月19日付朝刊, 5面, 「人件費圧縮のうねり(下)」『日本経済新聞』同年10月21日付朝刊, 15面, 「日商会頭と日経連会長, <賃下げ>定義で論争」『毎日新聞』同年10月22日付朝刊, 9面, など。

なお, 日経連会長の賃下げ発言は, さらに初任給引き下げ要請, 地域別最低賃金の改定凍結申し入れ, へとつながっていく(表-1を参照)。

- (5) アメリカ労働省労働統計局の資料は, 今年の4月以降, 労働統計局から直接入手している。さまざまな諸資料を, 公表され次第順次無料で郵送してくれる便宜を図っていただいた同局と同局の Edwin R. Dean 氏 (Associate Commissioner for Productivity and Technology) に御礼を申し上げたい。

- (6) 連立与党とは, 社会, 公明, 新生, 民社, 日本新党, 新党さきがけ, のことである。

- (7) アメリカの年齢差別禁止法 (The Age Discrimination in Employment Act of 1967 - ADEA) は, 1967年に立法化され, 78年と86年に修正が加えられている。この法律は, 従業員20人以上のすべての雇用者に適用され, 原則として40歳以上の中高年齢者すべてが保護の対象とされ, 採用, 解雇, 報酬などの差別を禁じている。

なお1986年改正時に設けられた特例として, 1994年までの間, 消防士と法律執行者(警察官など)は除外され, 大学教授には70歳定年が認められている。(アメリカの年齢差別禁止法については, 竹内規浩『アメリカの雇用と法』一粒社, 1993年, W. J. キルバークほか『駐在員のためのアメリカ雇用法』日本経済新聞社, 1993年, を参照した。)

- (8) 労働省職業安定局長の私的研究会「雇用政策研究会」(座長・西川俊作慶応大学教授)がまとめた「中期雇用ビジョン」(1994年6月6日)は, 2000年までの雇用情勢は経済成長が年率3%未満なら人手過剰となり, 雇用機会が不足するという見通しを試算している。従来は, 中長期的には労働力が大幅に不足すると予測し, これにもとづいて労働政策が立案されてきたのであるから, きわめて大きな修正である。

公的年金支給開始年齢が引き上げられ, かつ人手過剰下の高年齢者の雇用状況は, 考えただけでも悲惨である。

- (9) これに関連して, 労働省の労働政策企画プロジェクトチーム報告書「〈働きがいと生きがいのある社会〉の実現を目指して―中長期労働政策の課題―」(1990年5月)の次の文章を参照されたい。

「高齢者の場合は60-64歳層の労働力率については上昇, 65歳以上については低下が予想される。60-64歳層については特に, 年金と労働力率との係わりが重要である。日本の高齢者の就業意欲は高いが年金水準の高まりとともに労働力率は次第に低下している。これは雇用機会が十分でないこともあるが, この層には現在, 在職老齢年金が支給され, 仕事の内容, 賃金水準如何によっては引退を選択したほうが総合的に有利であることも影響している。この層に対する雇用需要の動向と年金の今後の内容がこの層の労働力供給を決めるといえる。かりに年金支給開始年齢が65歳に引き上げられれば, この層の労働力率は上昇せざるを得ないこととなる。」(30ページ, 下線は引用者)

- (10) 私は, バブルの真っ最中に執筆した「〈人手不足〉の今日的特徴と高齢者雇用」(『産業経営』第16号, 1990年12月, 所収)のなかで次のように述べた。

表－４ 法定労働時間の枠組み別適用事業場数割合と適用労働者数割合
(単位：％)

| | 本 則 適 用 | 猶予措置 | | | 特例措置 (猶予の経過措置を含む) | | | 合 計 |
|--------|------------------|-------|-------|-------------|----------------------|---------------|---------------|-------|
| 改正前 | 44 時間 | 44 時間 | 46 時間 | 非適用 〈林業〉 | 46 時間 | 48 時間 (特例) | 48 時間 (特例) | |
| 改正後 | 40 時間 | 44 時間 | | | 46 時間 (経過) | 46 時間 (特例) | 48 時間 (特例) | |
| 事業場数割合 | 5.4 | 3.4 | 24.2 | 0.1 | 21.8 | 11.3 | 33.8 | 100.0 |
| 労働者数割合 | 22.1 | 17.2 | 38.1 | 0.1 | 8.0 | 6.6 | 7.8 | 100.0 |

* 『週刊労働ニュース』1994年4月11日付からの転載に当たり一部表現を改めた。

「今日の〈人手不足騒ぎ〉は、もはや二度と日本に〈人余り〉が起こらないかのような印象を与えているが、私はむしろ将来の不可避免的な景気の落ち込みと金融不安、これまでの海外への工場移転ラッシュにともなう国内産業の空洞化が一気に露呈し、大量失業時代が再来することを懸念している。」(147 ページ)

現在の日本の状況は、私の推測と懸念がかなり早く現実化してきているといういささかの「自負」を感じるとともに、労働省の「中長期的には労働力が大幅に不足」という予測そのものがバブルに浮かれたきわめて甘い予測であったことを明らかにしている。

なお、その予測や、予測のもとに書かれた「提言」などの数点をあげれば、次のものがある。

労働省労働政策企画プロジェクトチーム『働きがいと生きがいのある社会の実現を目指して』1990年5月、労働省職業安定局編『長寿社会雇用ビジョン』労務行政研究所刊、1991年、労働省職業安定局編『労働力不足時代への対応』大蔵省印刷局刊、1991年、労働省職業安定局編『労働力需給の長期展望』大蔵省印刷局刊、1992年、労働省編『雇用対策基本計画（第7次）』大蔵省印刷局刊、1992年、労働省職業安定局編『65歳現役雇用システム』の構築に向けて』大蔵省印刷局刊、1993年、労働省職業安定局編『新たな雇用構造の実現をめざして』大蔵省印刷局刊、1994年。

- (11) 『毎日新聞』1994年10月1日付朝刊は、アメリカで押し付け残業に対しストライキに突入する労働組合が相次いでいることを伝えている。

「米国では時間外労働に対して、通常の1.5倍（日本は1.25倍）の賃金を払うよう義務づけられているが、医療コストなどを考慮すれば、人を雇うより残業の方が割安なのが実情。また、米企業の多くは人員削減によるリストラクチャリング（事業の再構築）を続けており、好況下でも人員増を嫌う傾向が強まっている。」（『押し付け残業〈ノー〉』、11面）

- (12) 詳細は、労働省労働基準局賃金時間部監修『新訂・改正労働基準法』労働基準調査会刊、1994年、および「週法定労働40時間制へ」『週刊労働ニュース』1994年4月11日付、1面、を参照されたい。なお、後者によれば、法定労働時間の枠組み別適用事業場数割合と適用労働者数割合は、表－４の通りである。

- (13) 当該箇所を岩波文庫版『諸国民の富』で示せば、第1分冊の224ページに当たる。ただし訳文はそれによっていない。

- (14) もちろん日経連が初任給引き下げに言及するのはこの声明が始めてではない。例えば、『日経連タイムス』1993年1月28日付「主張・初任給上昇に歯止めを」や、94年3月25日付「主張・初任給の正常化と賃金管理」でも初任給引き下げの実行を迫っている。6月8日声明の特徴点は、従来の初任給引き下げの主張を「総額人件費を増やさない範囲で新卒採用枠の拡大を図る」というオブラートに包みながら繰り返していることにあり、と思われる。
- (15) 総務庁が5月31日に発表した「労働力調査」によると、今春、中学から大学院までの学校を卒業して、4月までに就職先が見つからなかった就職浪人は、男8万人、女7万人、合計15万人で、1984年の統計開始以来最高だという。
- (16) 日経連の初任給調査によると、今年の初任給を凍結した企業は17.6%、1966年開始の調査史上最高の割合であるという（『週刊労働ニュース』1994年9月5日付、1面）。
- (17) 国税庁「民間給与実態統計調査」によると、1993年の平均年収（税込み）は、49年の調査開始以来初めてマイナスとなり、前年より0.6%少なかったという。年収マイナスの大きな要因は、ボーナスの3.7%減や残業減などである（「民間給与、初のマイナス」『日本経済新聞』1994年10月5日付朝刊、3面）。
- (18) 日航のアルバイトスチュワーデス制度の当初の概要は次の通りである。
〈関連会社のJAL社が契約社員を採用し、JAL国内便のスチュワーデスと地上業務に従事させる。勤務日は、1カ月に地上勤務5日、乗務15日、時間給は1000円、フライト時のみ1300円。契約は1年間、最大3年まで更新できる。〉
- (19) 日航の契約制スチュワーデス問題を取り上げた新聞記事には、次のものがある。
「雇用流動化の象徴劇」『朝日新聞』1994年8月24日付朝刊、11面、「カメカツルが空中戦し烈」『毎日新聞』同日付朝刊、23面、「雇用見直しに乱気流」『日本経済新聞』同年8月25日付朝刊、3面、など。
- なお、浜本労働大臣の会見記事については、前掲『毎日新聞』による。この記事によると、発言後、「労相としての発言ではなく個人的な体験談」と説明したとのことである。せっかくの重要な指摘であったのに歯切れが悪く、また労働省の「我関せず」の対応にも不満が残る。
- (20) このことについては、以前から指摘されていたことであるが、最近の新聞報道では「悲しき米の〈ムーンライター〉」『朝日新聞』1994年8月20日付朝刊、11面、で取り上げられている。
- (21) 1994年9月28日の欧州司法裁判所の判決は、パートタイム労働者が1976年にさかのぼって企業年金に加入する権利があるとの判断を示している。これが実行に移されると、企業には巨額の事業主負担が迫られることになり注目される（「欧州司法裁判判決が波紋」『日本経済新聞』1994年10月1日付朝刊、9面、参照）。
- (22) 「亀井・永野両氏発言録」『朝日新聞』1994年8月24日付朝刊、11面、を参照。
『週刊現代』1994年9月10日号に掲載の亀井運輸大臣のインタビュー記事では、永野日経連会長について「彼は、18世紀の経営者みたいに、労働者を安く使ってたくさん儲けることばかり考えている。永野さんは、資本主義初期の、〈労働者の権利を守るための規制など〉必要ない。企業活動を妨げる規制は不要だ」という考え方に立っているんです。」などと語っている（38～39ページ）。興味深い発言である。
- (23) 輸出自粛論を取り上げた新聞記事には、次のものがある。
「財界セミナー、成長の展望示せず」『読売新聞』1994年8月20日付朝刊、6面、「投機が原因？産業側に責任？」『朝日新聞』同日付朝刊、11面、「円高は産業界に起因、メーカー首脳猛反発」『日本経済新聞』同日付朝刊、5面、「輸出自粛論巡り激論」『日本経済新聞』同年10月1日付朝刊、7面、など。日経連の「経営トップ・セミナー」の詳細は、『日経連タイムス』同

年8月25日付、および『経営者』同年10月号、を参照のこと。

なお、前掲「輸出自粛論巡り激論」『日本経済新聞』によれば、主な経済界首脳の経常黒字縮小策の見解は次の通り。

①計画的な輸出自粛論＝斎藤新日鉄会長、稲盛京セラ会長、牛尾ウシオ電機会長、片田コマツ社長、笠原ジャパンエナジー会長。

②各企業による自主的な輸出自粛論＝速水経済同友会代表幹事、永野日経連会長、今井新日鉄社長、小林富士ゼロックス会長、椎名日本IBM会長。

③輸入促進論＝豊田経団連会長、久米日産自動車会長、榎原三菱商事社長、米倉伊藤忠商事会長、中内ダイエー社長、宮岡日本郵船会長、河毛新王子製紙名誉会長、山口旭化成工業会長。

④黒字縮小不要論＝関本NEC会長（為替管理派）、春名丸紅会長（円表示重視派）。

- ②4 輸出自粛論は過去においても、稲山嘉寛経団連会長（第5代）や斎藤英四郎経団連会長（第6代）によって提唱された。両氏とも新日鉄の社長、会長を歴任しており、今回の斎藤裕・新日鉄会長（経団連副会長）を含め、輸出自粛論は新日鉄＝鉄鋼業界の代表者によって主張されてきていることが注目される。